e-ISSN : 2808-4616
p-ISSN ; 2808-4594

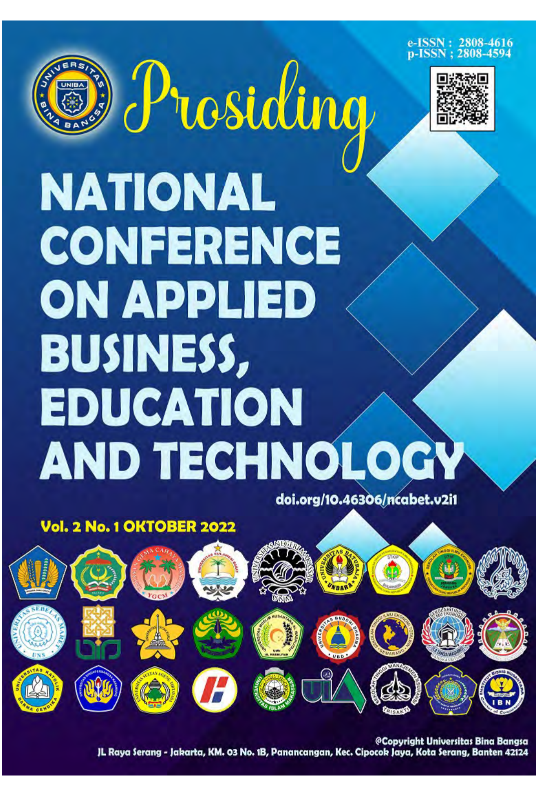
Prosiding

NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS, EDUCATION AND TECHNOLOGY

doi.org/10.46306/ncabet.v2i1

Vol. 2 No. 1 OKTOBER 2022

©Copyright Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124



National Conference on Applied Business, Education & Technology (NCABET) is a proceeding series that aims to publish proceedings from conferences on the theories and methods in the fields of Business, Education and Technology research. All proceedings in this series are open access, i.e. the articles published in them are immediately and permanently free to read, download, copy & distribute. Each volume is published under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. which defines the permitted 3rd-party reuse of its articles. The Authors presenting at the national conferences get the opportunity to showcase their work online and secure their intellectual property rights. The online publication of each proceeding is sponsored by the conference organizers and hence no additional publication fees are required. NCABET helps the Conference Organisers to increase the impact of their conference with Online Abstract Book and also full paper book and Indexed Publication of the abstracts. The Authors presenting at the international conferences get the opportunity to showcase their work online and secure their intellectual property rights. The NCABET vision is to publish scholarly empirical and theoretical research articles, which offer its authors and readers a combination of academic rigour and professional development. We cannot achieve our mission without the contribution of authors who write and produce articles of the highest quality. We are continuing to develop a community that is composed of professionals and experts with backgrounds in a variety of subject areas concentrating on business, education and Technology and from different parts of countries. The editor of NCABET is inviting excellent authors to submit their papers for our next publication schedule

CURRENT ISSUE

Vol. 3 No. 1 (2023): The 3nd National Conference on Applied Business, Education & Technology (NCABET)

DOI: https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1

PUBLISHED: 2023-10-31

ARTICLES

PENGARUH PAJAK HIBURAN, PAJAK REKLAME, DAN BPHTB TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) KOTA CILEGON
Syifa Nuralifah, Dini Martinda Lestari, Sari Putri Pertiwi 47-63
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.105

PENERAPAN INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARAB WINGS MADURA
Larasati Prameswari, Alicia Chika Varadilla, Nabilla Dwi Madya Narsa, Sentot Imam Wahjono 247-252
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.121

PENGENDALIAN KUALITAS PRODUK HPL MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA DAN FAILURE MODE AND EFFECT ANALYSIS UNTUK MENGURANGI CACAT DI PT TACO ANUGRAH CORPORINDO
Sri Sukmawati, Dedy Khaerudin, Annisa Wakhidathus Sholikah 410-424
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.137

PENGARUH PERMAINAN TRADISIONAL TEJEK-TEJEKAN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERNALAR KRITIS DI SEKOLAH DASAR
Nurul Delima Kiska, Muhammad Dewa Zulkhi, Reni Elista Lestari 595-606
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.153

STREAMING MUSIK SEBAGAI KONSTRUKSI IDENTITAS (SEBUAH KAJIAN LITERATUR)
Aji Satria Nugraha, Siti Komariah, Siti Nurbayani 785-797
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.169

MANAJEMEN LABA PERSPEKTIF TEORITIS DAN EMPIRIS
Najwa Syahfitri, Maya Macia Sari, Allifah Azhara Sumantri, Alboi Jayanta Naibaho, Arif Permana Siddik, Dessy Natalia Sianipar 138-147
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.112

LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hanjah Shafa'atul Hidayah, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, Sentot Imam Wahjono 300-317
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128

ANALISIS BEBAN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI DENGAN MENGGUNAKAN METODE WORKLOAD ANALYSIS (WLA) DI CV. SALANDO
Asep Rahmatullah, Miftahul Huda, Rizkiyani Rizkiyani 494-506
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.144

MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK): SEBUAH ALTERNATIF KEPEGAWAIAN BARU SELAIN PNS
Ladiatno Samsara, Nurhuda Firmansyah 680-695
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.160

PENGELOLAAN KARIER SUMBER DAYA MANUSIA
Abdul Faqih, Mu'tashim Abdil Haqq, M. Sulton Alghifari, Sentot Imam Wahjono 875-883
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.176

THE IMPACT OF COMPANY SIZE, PROFITABILITY, INDUSTRY TYPE, LEVERAGE, AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE ON CARBON EMISSION DISCLOSURE
Anindia Yunda Putri, Rina Trisnawati 17-32
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.103

HUMAN RESOURCE RECRUITMENT PROCESS: EXPLORING INNOVATIVE APPROACHES IN HUMAN RESOURCE OF WAREHOUSE KOREA-INDONESIA BY ALTNZYAAA
Aisyah Salsabilah, Fatchia Fatimah Azzarna, Istiadzah Rizky A P, Sentot Imam Wahjono 222-230
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.119

ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA DI PT CHEIL JEDANG FEED AND CARE - PLANT SERANG
Pandu Lesmana, Asep Rahmatullah, Dedy Khaerudin 382-395
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.135

UJI KELAYAKAN PENGEMBANGAN BUKU TEKS BILINGUAL BERBASIS SITUS SEJARAH MADURA PADA SISWA SEKOLAH DASAR
Muhammad Hamid Asari, Conny Dian Sumadi 570-580
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.151

MAKNA EMPAT PILAR LITERASI DIGITAL DAN POTENSINYA MENEKAN PEREDARAN HOAX DI RUANG DIGITAL INDONESIA
Siti Hanifa Azanda, Robby Firman Syah, Winda Anestya Ayunda 764-773
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.167

KAJIAN TEORITIS : FENOMENA GERAI ES TEH MANIS YANG MENJAMUR MELALUI PENDEKATAN STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN BERBASIS EMPATHY MAPPING BAGI PELAKU UMKM DI KOTA TANGERANG
Sutra Hendra, Vandi Dwi Putra, Sonny Santosa, Rini Novianti 113-125
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.110

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA SERANG
Rizki Ramadhan, Siti Fatonah, Khaerul Anwar 280-293
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.126

PEMANFAATAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF BERBASIS ICT (INFORMATION COMUNICATON TECHNOLOGES) DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT BELAJAR SISWA SMA NEGRI 1 PADARINCANG
Ade Fricticarani, Kurniati Rahmadani, Desty Endrawati Subroto, Inten Risna 476-487
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.142

DINAMIKA KOMUNIKASI IBADAH HAJI (KAJIAN KOMUNIKASI ANTAR BIDAYA)
Achmad Nashrudin Priatna, Meiby Zulfikar 659-668
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.158

QUALITY OF WORK LIFE KARYAWAN KOPI AMPIRONO DAN IMPLIKASINYA TERHADAP WORK ENGAGEMENT
Nita Fitriana, Qurrata A'yunina CH 848-860
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.174

MANAJEMEN KINERJA DAN METODE PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
Andriansyah Andriansyah, Bagus Rizki Hidayat, Wildan Khoiruddin Nugroho 210-221
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.117

FABRIKASI SEL SURYA BERBASIS MATERIAL PEROVSKIT MAPbI3 SEBAGAI SUMBER ENERGI TERBARUKAN
Yolla Sukma Handayani, Bambang Setyo Panulisan, Dedy Khaerudin 364-372
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.133

PEMBUATAN MEDIA PEMBELAJARAN FISIKA BERBASIS KEARIFAN LOKAL MENGGUNAKAN THUNKABLE
Kusnul Khotimah, Taufik Hidayanto, Syifa Auladi El Ummah 547-555
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.149

POTENSI PARIWISATA NASIONAL DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA SEKTOR PUBLIK
Robby Firman Syah, Rori Gusparirin, Nayla Ishmatal Maula 739-752
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.165

PENGARUH PERTUMBUHAN SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR DI KABUPATEN MOJOKERTO
Ahmad Sayuti Royali, Meliana Triandika Ferawati 92-100
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.108

ANALISIS SWOT TERHADAP PENERAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI UD. JAYA MULYA MOTOR
Shofi Aulia Amanda, Khoirima Elzabilla, Rafli Wahana Dhiantoro, Sentot Imam Wahjono 270-274
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.124

PENERAPAN FRAMEWORK CODEIGNITER 4 DALAM APLIKASI PENJUALAN PAKAIAN BERBASIS WEB PADA DISTRO DISTROBUTOR
Sigit Auliana, Basuki Rakhim Setya Permana, Kevin Pedro Qozzo, Hadi Kurniawanto 455-466
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.140

PENDIDIK PROFESIONAL ITU HARUS PANDAI ATAU MENARIK?
Yuni Nur Kholifah, Priarti Megawanti, Subhan Harie 635-645
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.156

SECOND ORDER ANALISIS DIMENSI 5C TEAMWORK TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA RUMAH SAKIT PEMERINTAH
Zia'ul Fatwa Andini Yusuf, Uli Wildan Nuryanto 816-838
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.172

ANALISIS MODEL ALTMAN Z-SCORE TERHADAP INDIKASI FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR KOSMETIK DAN KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
Putri Putri, Munawaroh Munawaroh, Tata Rustandi 181-187
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.115

INTEGRASI PENDEKATAN STATISTICAL PROCESS CONTROL (SPC) DAN KAIZEN DALAM PENGENDALIAN KUALITAS PADA PRODUK SHEET FILM
Aat Sevtian Hadi, Sherin Ramadhania, Mislan Mislan 340-353
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.131

IMPLIMENTASI PEMBELAJARAN IPAS BERDASARKAN ASAS KI HAJAR DEWANTARA DALAM KERANGKA KURIKULUM MERDEKA: STUDI KASUS DI SEKOLAH DASAR
Hermawan Prasetyo, Roemintoyo Roemintoyo, Sukarno Sukarno 525-534
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.147

EFEKTIFITAS IMPLEMENTASI EDU-GAME UNTUK MENINGKATKAN KESADARAN PERILAKU BUANG SAMPAH PADA TEMPATNYA
Popi Dayurni, Umalihayati Umalihayati, Ratu Yustika Rini 721-728
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.163

IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI ENTITAS MIKRO, KECIL, MENENGAH (SAK EMKM) TERHADAP PELAKU UMKM
STUDI KASUS: PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN MADIUN
Mohamad Afrizal 64-74
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.106

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP MINAT BELI PRODUK ELZATTA DI GALERI ELZATTA RANGKASBITUNG
Maesaroh Maesaroh, Muhi Mukti, Evi Noviyanti 253-263
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.122

ANALISA RESIKO KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI SEPATU DIVISI NIKE DENGAN METODE HIRARC (HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT, AND RISK CONTROL) DI PT. NIKOMAS GEMILANG
Yopie Widianto, Budiharjo Budiharjo, Sherin Ramadhania 425-440
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.138

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ENGLISH LEARNING OUTCOMES OF CLASS XI STUDENTS MA. MURSYIDUTTHULLAB LEMBANNA
Rahmi Rahmi, Irfayani Irfayani 607-613
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.154

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PERAWAT: HUBUNGANNYA DENGAN KEPRIBADIAN
Antonia Yosephine Restu Pramudita, Trigasi Ayu Carina Yudha, Winggo Romadhana 798-805
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.170

PENGARUH FINANCIAL KNOWLEDGE, FINANCIAL ATTITUDE, DAN MENTAL ACCOUNTING TERHADAP SPENDING HABITS GAMERS DI SURABAYA
Matthew Szalynski Handojo, Ferdinand Ferdinand, Njo Anastasia 149-159
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.113

PENGARUH PERTIMBANGAN SUSTAINABLE PRACTICES TERHADAP INTENSI PEMILIHAN VENUE DI KALANGAN PROFESSIONAL CONFERENCE ORGANIZER DAN PROFESSIONAL EVENT ORGANIZER
Imam Syafganti, Heri Setyawan, M Iqbal Katik Rajoendah, Fauzi Mubarak 318-329
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.129

KONSEP KOMUNIKASI DALAM DUNIA PENDIDIKAN
Dahrial Dahrial, Iskandar Iskandar, Suhardi Suhardi 507-516
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.145

SERTIFIKASI KELAPA SAWIT DAN PENGEMBANGAN EKONOMI BERKELANJUTAN: STUDY LITERATUR REVIEW
Meyzi Heriyanto, Harapan Tua RFS, Rina Susanti, Dedi Kusuma Habibie 696-705
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.161

SURVEY ELEKTABILITAS CALON PRESIDEN 2024: SEBUAH KENISCAYAAN DALAM KOMUNIKASI POLITIK
Eka Susilawati, Rizqi Fitrianti, Noerma Kurnia Fajarwati, Try Adhi Bangsawan 884-894
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.177

ANALISIS PERBANDINGAN AGRESIVITAS PAJAK SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19 PADA PERUSAHAAN FARMASI
Desi Jihan Hayatun Nisa, Nugrahini Kusumawati, Efi Tajuroh Afiah 33-46
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.104

TRANSFORMASI DYNAMIC CAPABILITY DALAM SEKTOR JASA: STUDI LITERATUR
Herliana Dewi, Hanifa Salsabila, Andreo Wahyudi Atmoko 231-246
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.120

ANALISIS EFEKTIVITAS MESIN MELAMINE TREATING 1 UNTUK MEMINIMALISI SIX BIG LOSSES MENGGUNAKAN METODE OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) DI PT. TACO ANUGRAH CORPORINDO
Rio Fani, Asih Setyo Rini, Siti Hanan 396-409
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.136

ADAPTASI KOMPETENSI PEDAGOGIK MAHASISWA PKM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA PADA SEKOLAH PENGGERAK
STUDI KASUS DI SMAN 89 JAKARTA
Muhammad Rifqi, Nurul Aini, Satrio Bekti Wibowo, Nurlaila Sari 581-594
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.152

ANALISIS PERAN BAWASLU PROVINSI BANTEN SEBAGAI FUNGSI PENGAWASAN PERILAKU ASN DALAM NETRALITAS PEMILU 2024 DI MEDIA SOSIAL
Tubagus Moehamad Satibi, April Laksana, Riska Ferdiana, Kenedi Kenedi, Intan Indria Dewi 774-784
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.168

ANALISIS VRIO UNTUK MEMPEROLEH KEUNGGULAN BERSAING BERKELANJUTAN DALAM INDUSTRI PANGAN ORGANIK
Rici Solihin 126-137
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.111

ANALISA PROSES SELEKSI TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PADA CV GLOBAL DESIGN
Salsabila Caesa Askarahandi, Ummi Kalsum, Jegeg Chessa Amabel 294-299
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.127

PENGEMBANGAN MODUL PRAKTIKUM DAN VIDEO TUTORIAL PENGENALAN ERP DENGAN MENGGUNAKAN APLIKASI SAP UNTUK TINGKAT SMK
Muhammad Ramadhan Slamet, Febrina Wulandari, Winanda Wahana Warga Dalam 488-493
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.143

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MEWUJUDKAN KLATEN SMART CITY
Heka Jalu Seta, Didik G. Suharto, Kristina Setyowati 669-679
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.159

WARUNG KOPI AND SOCIAL BEHAVIOR PATTERNS (CASE STUDY: COFFEE CULTURE OF YOGYAKARTA
Suharsono Suharsono, Rahmiah Rahman 861-874
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.175

ANALYSIS OF THE IMPACT OF CARBON EMISSION DISCLOSURE, CSR, PROFITABILITY (ROA), LEVERAGE, AND COMPANY SIZE ON FIRM VALUE
Aldea Wahyu Dhani Surindro, Rina Trisnawati 1-16
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.102

PENYEMBUNYIAN PENGETAHUAN: TREN PENELITIAN ANALISIS BIBLIOMETRI TAHUN 2018-2023
Annisa Sari, Joko Suyono 210-221
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.118

USULAN SISTEM PERANCANGAN KERJA PADA DEPARTEMEN GA DI PABRIK SEPATU
Ika Novarina, Asih Setyo Rini, Siti Hanan 373-381
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.134

URGENSI TIPOLOGI SEORANG PENDIDIK YANG IDEAL UNTUK MENGOPTIMALKAN PROSES PENDIDIKAN
Analisis Kontekstual Terhadap Tafsir Qs: Aljumu'ah Ayat 2
Laisa Bahraini, Nikianaku Seisagita Ardya, Khusnul Mawarida, Adinda Zakiya Yasmin 556-569
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.150

FINGERPRINT IN ALQURAN
Rusiana Rusiana, Safria Andy 753-763
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.166

PERBANDINGAN METODE DETEKSI PELANGGARAN ASUMSI KLASIK DALAM EKONOMETRIKA MODERN
Az-zhahra Ramadhani M, Yuniar Tri Hidayah, Fatma Nur A. 101-112
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.109

PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOOMAX CHEMICAL WORKS SURABAYA
Ryan Izzuddin Rasyidi, Dia Dewi Julia, Alvi Nabila Efendi, Sentot Imam Wahjono 275-279
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.125

PEMBANGUNAN VIRTUAL MUSEUM BERBASIS VIRTUAL REALITY PADA UPTD TAMAN BUDAYA MUSEUM NEGERI BANTEN
Basuki Rakhim Setya Permana, Sigit Auliana, Ahmad Jumhadi Rosid 467-475
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.141

TELEVISION IN RETIRED CIVIL SERVANTS' LIVES
Abrina Syahyuda Wardhana, Pawito Pawito, Agung Satyawan 646-658
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.157

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SAVING BEHAVIOR MAHASISWA YANG TINGGAL MANDIRI
Michelle Michelle, Jessica Audrey Siauw 839-847
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.173

SEBUAH ANALISIS BIBLIOMETRIK PADA DUKUNGAN REKAN KERJA SELAMA 2013 – 2023
Amalia Dhiaz Fadhira, Joko Suyono 188-199
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.116

IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCE PLANNING ODOO PADA USAHA BATIK MENGGUNAKAN WEB USABILITY
STUDI KASUS: HJ HALIMAH BATIK
Adam Arif Rahman, Trisita Novianti 354-363
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.132

KONSEP GOLDEN EDUCATION DI FINLANDIA MENURUT PASI SAHLBERG DAN PENERAPANNYA DALAM PEMBELAJARAN PAI DI SEKOLAH DASAR
Krisna Wijaya 535-546
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.148

STRATEGI BRANDING CUPABLE CAFE SEBAGAI CAFE RAMAH DIFABEL
Salsabila Cahyaningrum, Taufiqur Rahman 729-738
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.164

PERKEMBANGAN INTELLECTUAL PROPERTY RIGHT TERKAIT INOVASI PADA SEKTOR PUBLIK DAN SWASTA
Aditya Sarsito Sukarsono, Heri Fathurahman, Pradesta Mawardani 75-91
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.107

PENERAPAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ABADI JAYA RUNGKUT SURABAYA
Gibran Aditya Arzak, Nilam Kusuma, Bahira Luthfiyah Mumtaz, Sentot Imam Wahjono 264-269
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.123

ANALISIS MANAJEMEN WAKTU KONSTRUKSI PEMBANGUNAN GEDUNG KLINIK UNIBA DENGAN MENGGUNAKAN METODE CPM DAN APLIKASI QM FOR WINDOWS V5
Suminar Putri Dwi Laksa, Dwi Novi Setiawati, Wiwien Suzanti 441-454
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.139

STUDI LITERATUR : PENERAPAN PENDEKATAN WHOLE LANGUAGE UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBACA PEMAHAMAN PADA SISWA SEKOLAH DASAR
Siti Aisyah, Herlina Herlina, Nidya Chandra Muji Utami 614-634
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.155

PENGGUNAAN VIRTUAL REALITY DAN AUGMENTED REALITY DALAM PENDIDIKAN KEDOKTERAN
I Gede Eka Agung Agastya Agastya 806-815
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.171

ANALISIS PENGARUH KENAIKAN TARIF PPN 11% TERHADAP NILAI KONTRAK ATAS TRANSAKSI JASA OUTSOURCHING PT SSS
Dini Martinda Lestari, Sari Putri Pertiwi, Yolanda Rizka Ayu Perdana 160-170
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.114

PERAN PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN (APARATUL SIPIL NEGARA) DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SERANG
Muhammad Saleh, Ade Fauji, Ummi Lathifah Oktaviani 330-339
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.130

PENGEMBANGAN BOARD GAME MATHCHESS TIC TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA SEKOLAH DASAR
Dorrotul Laela, Eva Oktarina, Lailatul Fitriyah, Indah Mayang Purnama 517-524
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.146

ANALISA FAKTOR INDIVIDU TERHADAP PENYEBAB KEMISKINAN EKSTRIM DI KABUPATEN TANGERANG
Muhammad Akbar Pribadi, Marsono Marsono 706-720
PDF
DOI : https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.162

VIEW ALL ISSUES

Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang – Jakarta KM.3 No.1B (Pakupatan) Kota Serang Provinsi Banten
Telp. (0254) 220158; Fax. (0254) 220157

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ISSN 2808-4616 ISSN 2808-4594

Web Analytics

View NCABET Stats

p-ISSN 2808-4594
e-ISSN 2808-4616

QUALITY OF WORK LIFE KARYAWAN KOPI AMPIRONO DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

Nita Fitriana[1] ; Qurrata A'yunina CH[2]
[1,2] *Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia*
[*] *nitafitriana@stieww.ac.id*

ABSTRAK

Karyawan Kopi Ampirono memilih untuk bertahan dan tetap bekerja meskipun dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompensasi yang standar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualiats kehidupa kerja dan implikasinya terhadap Keterikatan Kerja di Kopi Ampirono. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi dan teknik eksplikasi sebagai metode analisis data. Pengumpulan data menggunakan observasi, dokumen dan wawancara dengan melibatkan 10 informan dari manajemen & karyawan Kopi Ampirono. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Dari 4 indikator kualiats kehidupa kerja di Kopi Ampirono, hanya indikator komunikasi yang menjadi alasan utama bagi karyawan untuk memilih bertahan. kualiats kehidupa kerja di Kopi Ampirono memberikan implikasi pada keterikatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan, membuat karyawan merasa *engaged* dan memilih untuk bertahan di Kopi Ampirono. Dari 3 indikator keterikatan kerja, hanya indikator *vigor* yang dinilai memiliki *engagement* tinggi.
Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja,

ABSTRACT

Kopi Ampirono's employees decided to stay and work at Kopi Ampirono even the work's demand is high and it has standard compensation. The aim of this study is to describe the quality of work life and its implication on work engagement at Kopi Ampirono. This research is descriptive qualitative research with phenomenology approach and explication technique as the analysis method.. Data collection used observation, document and interview with 10 informants of management and employees of Kopi Ampirono. The research result showed that: only one of four indicators of quality of work life is the main reason for the employees to stay and work at Kopi Ampirono. It is communication indicator. Quality of work life at Kopi Ampirono gives the implication on employee's work engagement. Work environment and harmonic communication made the employees engaged and decided to stay and work at Kopi Ampirono. Only one of three indicators of work engagement had high engagement. It is vigor indicator.
Keywords : Quality of Work Life, Work Engagement

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia beserta kontribusi dan loyalitasnya menjadi faktor penting dalam pengembangan perusahaan. Tanpa kontribusi dan loyalitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan, terhadap perusahaan, tujuan perusahaan tidak mudah untuk dicapai. Karyawan yang tidak setia menyebabkan terjadinya pergantian karyawan. Pergantian karyawan yang tinggi menyebabkan perusahaan tidak efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pergantian karyawan yang tinggi menjadi salah satu indikasi adanya masalah yang mendasar dalam perusahaan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa tingkat pergantian karyawan yang tinggi pada perusahaan menimbulkan dampak negatif seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, operasional dan kualitas kinerja perusahaan (Masita 2021).

Sebagai strategi dalam mempertahankan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan atau yang disebut dengan istilah quality of work life. Perusahaan yang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan akan menumbuhkan keinginan para karyawaan untuk bertahan dan tetap tinggal dalam perusahaan. Sebaliknya, perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait kualitas kehidupan kerja menyebutkan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat (Hasmalawati and Hasanati 2017)(Arifin 2012). Terdapat 4 dimensi kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari manajemen, penghargaan perusahaan dan dampak kerja terhadap kehidupan personal (Arifin 2012).

Selain dapat mempengaruhi kinerja, kualitas kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi keterikatan kayawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan merasa lebih bertanggung jawab dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan juga memicu kreativitas dalam bekerja (Sucahyowati and Hendrawan 2020).

Kondisi yang berbeda terjadi di sebuah wisata kuliner di DI Yogyakarta yang bernama Kopi Ampirono. Dari sisi karyawan, tuntutan pekerjaan di Kopi Ampirono dinilai tinggi. Area yang luas dan berbukit menuntut karyawan memiliki tenaga dan usaha yang kuat agar dapat menyelesaikan pekerjaan, terlebih untuk karyawan pada bagian waiters dan clear-up. Jika tuntutan pekerjaan yang tinggi diikuti dengan kompensasi yang tinggi pula, maka hal tersebut

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

tidak menjadi suatu masalah bagi karyawan. Kondisi sebaliknya justru terjadi di Kopi Ampirono. Hal yang menjadi menarik adalah bahwa karyawan Kopi Ampirono memilih untuk bertahan dan tetap tinggal di Kopi Ampirono meskipun tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti yang telah disebutkan dengan menerima kompensasi yang standar.

Fenomena yang terjadi di Kopi Ampirono tersebut menjadi sangat menarik untuk dikaji lebih dalam, karena sejauh ini penelitian-penelitian yang telah dilakukan hanya memberikan perhatian pada pengaruh anatar variabel baik itu kualitas kehidupan ataupun keterikatan kerja karyawan, namun belum menjelaskan lebih detail tentang alasan pengaruh antar variable tersebut beserta implikasinya. Selain itu yang mejadi menarik adalah karena pada umumnya karyawan akan bertahan meskipun dengan terpaksa selama gaji atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang mereka Harapkan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana *quality of work life* karyawan Kopi Amiprono dan bagiamana implikasinya terhadap *work engagement* di Kopi Ampirono.

KAJIAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Quality of work life (QWL) merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan mutu pegawai dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta kepuasan dalam pekerjaan (Pramana, Kusuma Putra, and Laksmi 2022). QWL merupakan bentuk respon perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercermin dari keterlibatan karyawan dalam menentukan langkah serta kebebasan karyawan untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Perusahaan dengan QWL yang baik memiliki program yang terkait supervisi, iklim organisasi, lingkungan kerja serta mekanisme imbalan bagi karyawan yang berprestasi (Helmy 2021).

Quality of Work Life saat ini menjadi konsep yang dianggap efektif. *Quality of Work Life* diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Yusuf, Nugroho, and Latifah 2022).

Menurut Walton dalam Helmy (2021), indikator *quality of work life* terdiri dari: 1) Komunikasi, yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, 2) Pemberdayaan, yaitu terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. 3) Penghargaan dan Pengakuan, yaitu bahwa

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

imbalan yang di berikan kepada karyawan memingkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. 4) Lingkungan Kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik (Helmy 2021).

Sedangkan menurut Marihot dalam Yusuf dkk, indikator dari *quality of work life* adalah 1) Partisipasi, merupakan kesempatan untuk terlibat dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan; 2) Pengembangan Karir, yaitu pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, 3) Komunikasi, yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi; 3) Kompensasi, yaitu pemberian bonus dan insentif yang sesuai sehingga memberikan ketenangan dan kesediaan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi; 5) Kebanggaan, yaitu kebesaran hati dan perasaan bangga menjadi bagian dari tempat bekerja (Yusuf et al. 2022).

Work Engagement

Istilah work engagement dan employee engagement digunakan oleh para peneliti untuk menggambarkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Meskipun dengan penyebutan istilah yang berbeda, work engagement dan employee engagement memiliki indikator yang sama yaitu semangat (vigor), pengabdian (dedication) dan penghayatan (absorption).

Dalam pekerjaan, Work Engagement dimaknai sebagai bagian dari anggota organisasi yang menjalankan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional (Mujiasih, Endah; Ratnaningsih 2012). Sedangkan peneliti lain mendefinisikan Work Engagement sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan esmosional (Sukoco, Fu'adah, and Muttaqin 2020).

Schaufeli dan Bakker dalam (van der Walt 2018) menjelaskan tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *work engagement* yaitu *vigor, dedication dan absorption.*

1. *Vigor* dapat dilihat dari tingkat energi yang tinggi yang ditunjukkan saat bekerja, ketahanan mental dimana karyawan mampu menghadapi masalah saat bekerja, bersedia mengerahkan usaha maksimal dalam pekerjaannya, dan mampu bertahan walaupun sedang berada dalam kesulitan (Madyaratri and Izzati 2021).
2. *Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. *Dedication* mencakup antusias dan rasa bangga

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

terhadap pekerjaan, tidak hanya terfokus pada aspek kognitif tetapi juga afektif (Hani Nurhaida Hafni and Muhammad Ilmi Hatta 2022).

3. *Absorption* ditandai dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan, serta tidak menyadari lingkungan sekitar karena sangat berkonsentrasi pada pekerjaan. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Batubara, Aprilingga, and Fadlillah 2022).

Karyawan yang memiliki *engagement* akan lebih memahami *job description* yang dibebankan dan cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang diekspresikan dengan tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak engaged hanya akan hadir secara fisik di tempat kerja, tidak energik, tidak mencurahkan emosi, dan tidak memiliki gairah dalam bekerja. Karyawan yang tidak engaged juga memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki keterlibatan secara emosional terhadap perannya dalam bekerja, tidak peduli terhadap tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaannya (Hani Nurhaida Hafni and Muhammad Ilmi Hatta 2022).

Kopi Ampirono

Kopi Ampirono merupakan salah satu wisata kuliner di DI Yogyakarta yang berada di perbukitan Kulon Progo dan di antara persawahan, sehingga memiliki udara yang sejuk dengan panorama yang indah. Tidak hanya menyuguhkan pemandangan alam yang indah, Kopi Ampirono Jogja juga menghadirkan nuansa khas pedesaan dengan bangunan Rumah Adat Joglo khas Jogja dan menu makanan dan cemilan khas pedesaan.

Kopi Ampirono dibuka sejak 7 Juni 2017 sampai dengan saat ini. Berawal dari 6 karyawan, Kopi Ampirono saat ini memiliki 26 karyawan. Jumlah rata-rata pengunjung Kopi Ampirono adalah 70-100 orang pada weekday dan 250-300 orang pada weekend

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi dan teknik eksplikasi sebagai metode analisis data. Teknik eksplikasi merupakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Von Eckartsberg, Wertz dan Schweitzer (Fitriana 2019). Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, dokumen dan wawancara dengan melibatkan 10 informan yang terdiri dari manajemen & karyawan Kopi Ampirono. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari-Agustus 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Quality of Work Life

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

Partisipasi

Karyawan Kopi Ampirono menyatakan bahwa mereka belum pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang diberlakukan di Kopi Amirono. Semua kebijakan yang diberlakukan di Kopi Ampirono merupakan keputusan pemilik. Karyawan sekedar dilibatkan untuk melaksanakan hasil keputusan dan kebijakan yang sudah diberlakukan. Meskipun demikian karyawan tidak pernah merasa keberatan ataupun menolak hasil keputusan dan kebijakan yang sudah ditentukan dan diberlakukan oleh pemilik.

Pengembangan Karir

Selama bekerja di Kopi Ampirono, baik pada saat perekrutan sampai dengan saat ini, karyawan tidak pernah mendapatkan informasi mengenai pengembangan karir bagi karyawan, baik melalui peraturan tulisan maupun lisan. Namun ada satu informan yang menyebutkan bahwa dirinya pernah mendapatkan kesempatan pengembangan karir berupa kenaikan posisi. Informan tersebut menyampaikan bahwa dia memulai pekerjaan di bagian kebersihan. Setelah 1 tahun masa kerja, karyawan tersebut ditawari dan diberikan pelatihan di bagian kitchen sebagai barista dengan gaji yang lebih besar jika dibandingkan dengan bagian kebersihan. Dengan kata lain bahwa karyawan tersebut mendapatkan kesempatan pengembangan karir. Namun pengembangan karir tersebut dilakukan karena saat itu terjadi kekurangan SDM di bagian kitchen, tidak dikarenakan adanya program pengembangan karir bagi karyawan. Adapun informan lain menyampaikan bahwa selama mereka bekerja di Kopi Ampirono, mereka belum pernah mengikuti kegiatan untuk pengembangan karir atau mengalamai perpindahan posisi pekerjaan.

Komunikasi

Kopi ampirono dikelola langsung oleh pemilik dan dibantu oleh beberapa karyawan manajemen. Pemilik membangun hubungan secara kekeluargaan dan harmonis dengan seluruh karyawan. Tidak ada waktu yang dijadwalkan untuk melakukan koordinasi, monitoring maupun evaluasi antara pemilik, manajemen maupun karyawan. Komunikasi dilakukan secara insidental dan kondisional. Komunikasi dan koordinasi hanya dilaksanakan ketika pemiliki datang ke Kopi Ampirono. Karyawan menyampaikan bahwa ketika komunikasi itu terjadi dengan pemilik, mereka tidak banyak berpendapat. Hal tersebut dikarenakan rasa segan kepada pemilik. Biasanya mereka akan menyampaikan pendapat, masukan dan permintaan melalui manager yang kemudian akan diteruskan kepada pemilik. Keharmonisan tidak hanya terjalin pada komunikasi antara pemilik dengan karyawan, tapi juga komunikasi antar sesama karayawan. Hal inilah yang membuat karyawan merasa nyaman dan bertahan untuk tetap

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

bekerja di Kopi Ampirono. Semua informan menyatakan bahwa mereka memiliki pengalaman kerja yang tidak baik kaitannya dengan komunikasi dan hubungan, baik dengan atasan maupun sesama karyawan. Sehingga pengalaman kerja tersebut menjadi pertimbangan karyawan untuk memilih bertahan bekerja di Kopi Amirono dengan hubungan dan komunikasi yang harmonis.

Kompensasi

Karyawan Kopi Ampirono selama bekerja mendapatkan kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan kinerja, dan BPJS yang dibayarkan setiap bulannya dengan jumlah Rp. 1.300.000-1500.000 di luar pekerjaan lembur. Jumlah tersebut lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah gaji yang pernah diterima karyawan di tempat kerja sebelumnya. Karyawan menyebutkan bahwa di tempat kerja sebelumnya mereka bisa mendapatkan gaji dengan jumlah dua kali dari gaji yang mereka terima sekarang. Sebagai informasi bahwa semua informan memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di Kopi Ampirono. Selain gaji setiap bulan, karyawan juga mendapat tunjangan hari raya yang diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri. Karyawan juga mendapat fasilitas makan 1 kali setiap shift kerja.

Work engagement

1. *Vigor*/semangat

Ciri dari indikator *vigor* ini diantaranya adalah tingkat energi yang tinggi ketika bekerja. Kopi Ampirono memilik tempat yang luas dengan bangunan yang bertingkat. Sehingga dalam bekerja, khususnya karyawan pada bagian *waiters* dan *clear up*, memerlukan usaha dan energi yang tinggi ketika mengantarkan pesanan dan membersihkan area pengunjung. Selain energi, karyawan di sana juga memiliki ketahan mental yang tinggi ketika mengalami kesulitan, sebagai contoh adalah ketika mereka mendapat complain dari pengunjung terkait dengan kesalahan pesanan atau keterlambatan penyajian. Hal tersebut tidak jarang dihadapi karyawan pada saat *weekend* dengan kenaikan pengunjung antara 100-150% dari *weekdays*. Meskipun demikian, para karyawan tetap bekerja dan bertahan dengan situasi dan kondisi yang seperti itu.

2. *Dedication*

Rasa bangga dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dimiliki, merupakan salah satu ciri dari indikator *dedication*. Secara umum karyawan tidak pernah merasa malu atau merahasiakan status pekerjaannya di Kopi Ampirono, namun juga tidak ada tanda yang menujukkan bahwa mereka memiliki kebanggan sebagai bagian dari di Kopi Ampirono. Dari aspek antusiasme, mereka tidak pernah melalaikan tugas atau kewajiban sebagai karyawan, namun juga tidak ada

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

tanda yang menunjukkan bahwa mereka memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan. Sehingga untuk indikator *dedication*, karyawan hanya menunjukkan hal-hal yang bersifat standar.

3. *Absorption*/penghayatan

Indikator ini ditandai dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh, menikmati pekerjaan, sehingga merasa waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan. Secara umum karyawan Kopi Ampirono tidak pernah mengajukan izin kecuali memang ada hal yang penting atau mendesak seperti terjadi musibah, sakit dan acara keluarga inti. Karyawan datang dan pulang ke tempat kerja bahkan melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job yang ditentukan dan waktu yang dijadwalkan. Karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan semestinya, akan tetapi mereka tidak merasakan keterlibatan secara emosional dalam menjalankan perannya, tidak tahu dan tidak peduli dengan tujuan Kopi Ampirono, tempat mereka bekerja.

Implikasi Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Karyawan di Kopi Ampirono

Dari hasil yang telah dipaparkan di atas dapat dikatakan bahwa *Quality of Work Life* yang mencakup partisipasi, pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi di Kopi Ampirono saat ini belum berjalan secara maksimal dan komprehensif. Dengan kata lain bahwa *Quality of Work Life* di Kopi Ampirono masih rendah. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan ataupun penentuan kebijakan masih sangat kurang. Karyawan hanya sebatas menyampaikan masukan dari pelanggan dan memberikan saran jika diminta oleh pemilik atau manajemen. Kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan menyebabkan ketidakpedulian karyawan terhadap tujuan Kopi Ampirono dan pencapainnya. Karyawan yang memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki keterlibatan secara emosional terhadap pekerjaannya, membuat mereka tidak peduli terhadap tujuan organisasi, dan mereka jarang menikmati pekerjaannya (Hani Nurhaida Hafni and Muhammad Ilmi Hatta 2022).

Sampai dengan saat ini Kopi Ampirono belum memiliki peraturan kepegawaian/Sumber Daya Manusia yang mengatur pengembangan karir karyawan. Meskipun pernah terjadi pergantian karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi, namun pergantian tersebut bersifat kondisional dan tidak mengacu pada suatu peraturan yang diberlakukan Kopi Ampirono. Tidak adanya jenjang karir bagi karyawan Kopi Ampirono ini

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

menyebabkan karyawan tidak memiliki ketertarikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Padahal adanya jenjang karir di perusahaan, berupa memberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan merencanakan karir melalui pelatihan dan promosi jabatan sesuai kecakapan dan prestasi kerja, telah terbukti membuat karyawan merasa *engaged.* Karyawan yang merasa *engaged,* pada akhirnya akan meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan (Kriswanta et al. 2021).

Selain dua indikator di atas, ada satu indikator dari *Quality Work of Life* yang telah diberikan Kopi Ampirono kepada karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji bulanan, bonus bagi yang lembur, 1 kali makan setiap shift kerja, dan tunjangan Hari Raya. Besaran gaji yang diberikan Kopi Ampirono dinilai masih di bawah standar jika dbandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Meskipun dinilai dibawah standar, karyawan tidak pernah mempermasalahkan besaran gaji yang diterima. Karyawan merasa jika gaji yang diterima saat ini dapat mencukupi kebutuhan mereka. Data ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (Indrawan 2020) dengan Perawat Rumah Sakit sebagai objek penelitian. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketidakpuasan atas gaji yang diterima membuat perawat merasa tidak engaged dan memutuskan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

Quality of work life yang sudah ada dan berjalan dengan baik adalah komunikasi, baik komunikasi antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pemilik. Komunikasi dengan pemilik dilakukan secara kondisional ketika pemilik berkunjung ke Kopi Ampirono. Tidak ada waktu yang terjadwal untuk rapat atau koordinasi anatara pemilik dan karyawan. Meskipun demikian, kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik. Bahkan karyawan merasa lebih nyaman dengan bentuk komunikasi yang sudah dilakukan saat ini. Selain kenyamanan dalam berkomunikasi dengan pemilik, komunikasi antar karyawan juga membuat karyawan nyaman. Komunikasi yang terbangun di Kopi Ampironi bersifat kekeluargaan. Hubungan yang terjalin baik pemilik dengan karyawan mapun antar karyawan adalah harmonis dan humoris. Mengingat hampir seluruh karyawan memiliki pengalaman kerja yang tidak baik dalam hubungan dan komunikasi di tempat kerja, maka komunikasi sebagai indikator dari QWL ini menjadi faktor utama pendorong terjadinya *work engagement* karyawan di Kopi Ampirono.

Ada tiga faktor penggerak *work engagement* yaitu 1) organisasi yang mencakup budaya, visi dan nilai yang dianut, 2) manajemen dan kepemimpinan, serta 3) *working life* yang berkaitan dengan kenyamanan kondisi lingkungan kerja (Dewi, Utami, and Ahmad 2020). Pada Kopi Ampirono, kemampuan pemilik dalam memonitoring kinerja karyawan dan

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

berkomunikasi dapat menciptakan keterikatan kerja karyawan. Budaya dan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan juga menjadi alasan karyawan bertahan di kopi ampirono meskipun dengan tuntutan kerja yang tinggi dan kompensasi yang standar diluar yang mereka harapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wayne yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* sebagai pembentuk hubungan antara pihak manajemen dengan karyawannya sehingga hubungan dapat berjalan dengan baik dan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi (Indrawan 2020).

Quality of Work Life di Kopi Ampirono memberikan implikasi pada keterikatan kerja karyawan Kopi Ampirono. Meskipun karyawan tidak banyak dilibatkan dalam penentuan kebijakan, kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tuntutan kerja, dan tidak adanya jenjang pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, namun terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan, membuat karyawan merasa *engaged* dan memilih untuk bertahan di Kopi Ampirono.

Hanya saja dari 3 indikator *work engagement*, hanya indikator *vigor* yang dinilai memiliki *engagement* tinggi. Indikator *vigor* dapat dilihat dari semangat dan ketahanan fisik dan mental karyawan selama bekerja. Sedangkan 2 indikator lain, yaitu dedication dan *absorption* dinilai memiliki tingkat engagement yang masih rendah. Rendahnya indikator *dedication* dapat dilihat dari tidak ditemukan tanda yang menunjukkan bahwa mereka memiliki antusiasme yang tinggi dan kebanggan terhadap pekerjaan, meskipun mereka juga tidak pernah melalaikan pekerjaan maupun menutupi status mereka sebagai karyawan di Kopi Ampirono. Adapun rendahnya indikator absorption dapat dilihat dari tidak adanya keterlibatan karyawan secara emosional dalam menjalankan perannya bahkan mereka tidak tahu apalagi peduli dengan tujuan Kopi Ampirono tempat mereka bekerja.

Penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai menyebabkan karyawan tidak memiliki engaged terhadap pekerjaan dan memilih untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Indrawan 2020) (Muhamad Mardiansyah and Rusdiah 2022). Sebaliknya, ketika kualitas kehidupan kerja yang mencakup partisipasi, kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin *engaged* dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat dedikasi dan rasa bangga.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, tidak adanya partisipasi dan

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

pengembangan karir, namun dengan adanya komunikasi dan lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan membuat karyawan nyaman dan merasa *engaged* dengan pekerjaan.

SIMPULAN ATAU IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, *quality of work life* karyawan Kopi Ampirono dan implikasinya terhadap *work engagement* adalah sebagai berikut:

1. *Quality of work life* yang ada di Kopi Ampirono meliputi partisipasi, pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi.
2. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberlakuan kebijakan belum berjalan di Kopi Ampirono. Karyawan sebatas menjalankan hasil keputusan dan kebijakan yang telah diberlakukan.
3. Pengembangan karir bagi karyawan belum menjadi bagian dari program yang direncanakan maupun diberlakukan di Kopi Ampirono.
4. Kompensasi yang diberikan Kopi Ampirono dinilai sangat standar jika dibandingkan dengan tingginya tuntutan kerja bagi karyawan.
5. Komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan berjalan harmonis menjadi alasan utama bagi karyawan untuk memilih tinggal dan bertahan di Kopi Ampirono.
6. *Quality of Work Life* di Kopi Ampirono memberikan implikasi pada *work engagement* karyawan Kopi Ampirono. Dari 4 indikator *Quality of Work Life*, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan, membuat karyawan merasa *engaged* dan memilih untuk bertahan di Kopi Ampirono.
7. Dari 3 indikator *work engagement*, hanya indikator *vigor* yang dinilai memiliki *engagement* tinggi. Indikator *vigor* dapat dilihat dari semangat dan ketahanan fisik dan mental karyawan selama bekerja. Sedangkan 2 indikator lain, yaitu *dedication* dan *absorption* dinilai memiliki tingkat engagement yang masih rendah.
8. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, tidak adanya partisipasi dan pengembangan karir, namun dengan adanya komunikasi dan lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, membuat karyawan nyaman sehingga mereka merasa *engaged* dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

Arifin, Noor. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara." *Jurnal Economia* 8(1).

Batubara, Megawati, Fasya Hadiyan Aprilingga, and Alya Bunga Fadlillah. 2022. "Organizational Commitment as a Personal Resource in Forming of Work Engagement." *Psikostudia : Jurnal Psikologi* 11(2). doi: 10.30872/psikostudia.v11i2.7526.

Dewi, Ros Patriani, Narasatri Insan Utami, and Juwandi Ahmad. 2020. "Quality of Work Life dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta." *Jurnal Psikologi* 13(1). doi: 10.35760/psi.2020.v13i1.2512.

Fitriana, Nita. 2019. "Manjemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach Di Waroeng Stake & Shake Dan Pamella Supermarket." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*. doi: 10.14421/jpm.2019.032-03.

Hani Nurhaida Hafni, and Muhammad Ilmi Hatta. 2022. "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Work Engagement Pada Perawat." *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2(1). doi: 10.29313/bcsps.v2i1.896.

Hasmalawati, Nur, and Nida Hasanati. 2017. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Mediapsi* 03(02):1–9. doi: 10.21776/ub.mps.2017.003.02.1.

Helmy, Irfan. 2021. "Pengaruh Leader-Member Exchange Dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 4(2). doi: 10.32500/jematech.v4i2.1907.

Indrawan, Doby. 2020. "Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit." *Journal of Islamic Medicine* 4(2). doi: 10.18860/jim.v4i2.9928.

Kriswanta, Kriswanta, Ari Mulyono, Herli Iskandar, Faisal Haris Pratama, Dwi Wiji Astuti, and Alafta Aulia. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Untuk Tinggal Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Intervening." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1). doi: 10.37366/master.v1i1.135.

Madyaratri, Maura Magnalia, and Umi Anugerah Izzati. 2021. "Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8(3).

Masita, Ira. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*

DOI Article: 10.46306/ncabet.v3i1.174

Universitas Brawijaya 9(2).

Muhamad Mardiansyah, and Rusdiah. 2022. "Pengaruh Quality of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anita Phoneshop Baturaja." *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan* 1(1). doi: 10.55927/jambak.v1i1.367.

Mujiasih, Endah; Ratnaningsih, Ika. 2012. "Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi." *Jurnal Psikologi Undip*.

Pramana, I. Ketut Krisna, Putu Wira Kusuma Putra, and Ida Ayu Agung Laksmi. 2022. "Hubungan Quality Of Work Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Klungkung." *Journal Nursing Research Publication Media (NURSEPEDIA)* 1(2). doi: 10.55887/nrpm.v1i2.16.

Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang." *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2(2). doi: 10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21.

Sukoco, Iwan, D. N. Fu'adah, and Zaenal Muttaqin. 2020. "Work Engagement of Millenial Generation Employees." *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan* 5(3).

van der Walt, Freda. 2018. "Workplace Spirituality, Work Engagement and Thriving at Work." *SA Journal of Industrial Psychology* 44. doi: 10.4102/sajip.v44i0.1457.

Yusuf, Muhammad, Arif Ganda Nugroho, and Latifah Latifah. 2022. "Peran Quality of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Ppeningkatan Kinerja Ppegawai di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin." *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi* 2(2). doi: 10.31602/jmpd.v2i2.7337.

National Conference on Applied Business, Education, & Technology
doi.org/10.46306/ncabet
e-ISSN : 2808-4616 | p-ISSN : 2808-4594

Editorial Team

Chief Editor : Syamsul Hidayat, SE., MM (Universitas Bina Bangsa)

Managing Editor : Ende, ST., MAB (Universitas Bina Bangsa)

Assosiate Editor : Laksmi Evasufi Widi Fajari, M.Pd. (Universitas Bina Bangsa)
Jaka Wijaya Kusuma, S.Pd., M.Pd (Universitas Bina Bangsa)
Asep Rahmatullah, ST., MT (Universitas Bina Bangsa)
Listiawati, ST., MM (Universitas Bina Bangsa)

Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang – Jakarta KM.3 No.1B (Pakupatan) Kota Serang Provinsi Banten
Telp. (0254) 220158; Fax. (0254) 220157

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ISSN 2808-4616 ISSN 2808-4594

Web Analytics

View NCABET Stats